

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Koperasi tumbuh dari kalangan rakyat, ketika penderitaan dalam lapangan ekonomi dan sosial yang ditimbulkan oleh sistem kapitalisme semakin memuncak. Beberapa orang yang penghidupannya sederhana dengan kemampuan ekonomi terbatas, terdorong oleh penderitaan dan beban ekonomi yang sama, secara spontan mempersatukan diri untuk menolong dirinya sendiri dan manusia sesamanya.

Pada tahun 1896 seorang Pamong Praja Patih R.Aria Wiria Atmaja di Purwokerto mendirikan sebuah bank untuk para pegawai negeri (priyayi). Ia terdorong oleh keinginannya untuk menolong para pegawai yang makin menderita karena terjerat oleh lintah darat yang memberikan pinjaman dengan bunga yang tinggi. Maksud Patih tersebut untuk mendirikan koperasi kredit model seperti di Jerman. Cita-cita semangat tersebut selanjutnya diteruskan oleh De Wolffvan Westerrode, seorang asisten residen Belanda. De Wolffvan Westerrode sewaktu cuti berhasil mengunjungi Jerman dan menganjurkan akan mengubah bank Pertolongan Tabungan yang sudah ada menjadi bank Pertolongan, Tabungan dan Pertanian. Selain pegawai negeri juga para petani perlu dibantu karena mereka makin menderita karena tekanan para pengijon. De Wolffvan juga menganjurkan mengubah bank tersebut menjadi koperasi. Di samping itu De Wolffvan mendirikan lumbung-lumbung desa yang menganjurkan para petani menyimpan pada musim panen dan memberikan pertolongan pinjaman padi pada musim paceklik. Ia pun berusaha menjadikan lumbung-lumbung itu menjadi Koperasi Kredit Padi. Tetapi Pemerintah Belanda pada waktu itu berpendirian lain. Bank Pertolongan, Tabungan dan Pertanian dan Lumbung Desa tidak dijadikan Koperasi tetapi Pemerintah Belanda membentuk lumbung-lumbung desa baru, bank Desa, rumah gadai dan *Centrale Kas* yang kemudian menjadi Bank Rakyat Indonesia (BRI). Semua itu adalah badan usaha Pemerintah dan dipimpin oleh orang-orang Pemerintah.

Pada zaman Belanda pembentuk koperasi belum dapat terlaksana karena belum ada instansi pemerintah ataupun badan non pemerintah yang memberikan penerangan dan penyuluhan tentang koperasi, belum ada Undang-Undang yang mengatur kehidupan koperasi. Pemerintah jajahan sendiri masih ragu-ragu menganjurkan koperasi karena pertimbangan politik, khawatir koperasi itu akan digunakan oleh kaum politik untuk tujuan yang membahayakan pemerintah jajahan itu.

Mengantisipasi perkembangan koperasi yang sudah mulai memasyarakat, Pemerintah Hindia Belanda mengeluarkan peraturan perundangan tentang perkoperasian. Pertama, diterbitkan Peraturan Perkumpulan Koperasi No. 43, Tahun 1915, lalu pada tahun 1927 dikeluarkan pula Peraturan No. 91, Tahun 1927, yang mengatur Perkumpulan-Perkumpulan Koperasi bagi golongan Bumiputra. Pada tahun 1933, Pemerintah Hindia Belanda menetapkan Peraturan Umum Perkumpulan-Perkumpulan Koperasi No. 21, Tahun 1933. Peraturan tahun 1933 itu, hanya diberlakukan bagi golongan yang tunduk kepada tatanan hukum Barat, sedangkan Peraturan tahun 1927, berlaku bagi golongan Bumiputra. Diskriminasi pun diberlakukan pada tataran kehidupan berkoperasi.

Pada tahun 1908, Budi Utomo yang didirikan oleh Dr. Soetomo memberikan peranan bagi gerakan koperasi untuk memperbaiki kehidupan rakyat. Pada tahun 1915 dibuat peraturan *Verordening op de Cooperatieve Vereeniging*, dan pada tahun 1927 *Regeling Inlandsche Cooperatieve*. Pada tahun 1927 dibentuk Sarekat Islam, yang bertujuan untuk memperjuangkan kedudukan ekonomi pengusah-pengusaha Pribumi. Kemudian pada tahun 1929, berdiri Partai Nasional Indonesia yang memperjuangkan penyebarluasan semangat koperasi.

Namun, pada tahun 1933 keluar UU yang mirip UU no. 431 sehingga mematikan usaha koperasi untuk yang kedua kalinya. Pada tahun 1942 Jepang menduduki Indonesia. Jepang lalu mendirikan koperasi *Kumiyai*. Awalnya koperasi ini berjalan mulus. Namun fungsinya berubah drastis dan menjadi alat Jepang untuk mengeruk keuntungan, dan menyengsarakan rakyat Indonesia.

Setelah Indonesia merdeka, pada tanggal 12 Juli 1947, pergerakan koperasi di Indonesia mengadakan Kongres Koperasi yang pertama di Tasikmalaya. Hari ini kemudian ditetapkan sebagai Hari Koperasi Indonesia. Sekaligus membentuk Sentral Organisasi Koperasi Rakyat Indonesia (SOKRI) yang berkedudukan di Tasikmalaya (Bandung sebagai ibukota provinsi sedang diduduki oleh tentara Belanda).

Sebagai contoh koperasi yang sedang berkembang di Indonesia adalah Koperasi sejahtera Bersama. Koperasi Simpan Pinjam Sejahtera Bersama berdiri pada 5 Januari 2004 di kota Bogor, Jawa Barat. Koperasi tersebut merupakan koperasi yang bergerak pada bidang simpan pinjam dengan tujuan untuk mendukung masyarakat yang berperan sebagai objek dalam dunia perekonomian agar dapat merebut kekuatan sendiri melalui suatu wadah yaitu Koperasi Simpan Pinjam Sejahtera Bersama (KSP-SB). KSP-SB memiliki alamat di SB Building, Jl. Padjajaran No.1 Bogor 1615 Jawa Barat. KSP-SB memiliki website yaitu <https://ksusb.co.id> dan memiliki alamat e-mail webadmin@ksusb.co.id. yang bertujuan untuk mempermudah akses para pengguna

internet dan memperluas jangkauan keseluruh Indonesia. Pada saat ini, KSP-SB memiliki 97 kantor pelayanan di berbagai kota di pulau Jawa yang terbagi dalam 46 kantor cabang utama dan 51 kantor cabang pembantu. Koperasi tersebut memiliki jumlah anggota koperasi sekitar 80.000 orang. Dengan itu, koperasi tersebut masuk kedalam jajaran 10 koperasi simpan pinjam terbesar yang ada di Indonesia.

Koperasi Simpan Pinjam Sejahtera Bersama merupakan koperasi legal yang memiliki pengesahan badan hukum No. 04/BH/518-DISKOP.UKM/2004 Tertanggal 26 Januari 2004 dari Kementerian Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia melalui Gubernur Provinsi Jawa Barat Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Jawa Barat. KSP-SB memiliki Surat Izin Simpan Pinjam Nomor 240/SISP/Dep.1/v/2014 tertanggal 19 Mei 2014 dari Kementerian Negara Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia. Serta memiliki Nomor Pokok Wajib Pajak No. 02.300.901.2.404.000 Koperasi Simpan Pinjam Sejahtera Bersama dari Kementerian Keuangan Republik Indonesia Direktorat Jendral Pajak.

Istilah pengembangan usaha sering mengacu pada pengaturan dan mengelola hubungan strategis dan aliansi dengan yang lain, perusahaan pihak ketiga. Dalam hal ini perusahaan dapat memanfaatkan satu sama lain keahlian, teknologi atau kekayaan intelektual untuk memperluas kapasitas mereka dalam mengidentifikasi, meneliti, menganalisa dan membawa ke pasar bisnis baru dan produk baru, pengembangan bisnis berfokus pada implementasi dari rencana bisnis strategis melalui ekuitas pembiayaan, akuisisi/divestasi teknologi, produk dan lain-lain. Jadi, Pengembangan usaha adalah tugas dan proses persiapan analisis tentang peluang pertumbuhan potensial, dukungan dan pemantauan pelaksanaan peluang pertumbuhan usaha, tetapi tidak termasuk keputusan tentang strategi dan implementasi dari peluang pertumbuhan usaha.

Penilaian kinerja adalah penilaian hasil kerja yang dapat digunakan untuk memberi informasi kepada para karyawan secara individual. Menurut Chung & Megginson (Gomes, 2002: 135), penilaian kinerja adalah suatu cara mengukur kontribusi-kontribusi dari individu-individu anggota organisasi kepada organisasinya. Jadi, penilaian kinerja diperlukan untuk menentukan tingkat kontribusi individu atau kinerja. Tujuan penilaian kinerja untuk: (1) me-reward kinerja sebelumnya dan (2) memotivasi perbaikan kinerja pada waktu yang akan datang. Menurut Handoko (1997: 135), penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Dua syarat utama yang diperlukan guna melakukan penilaian kinerja yang efektif, yaitu: (1) adanya kinerja yang dapat diukur secara obyektif dan (2) adanya obyektivitas dalam proses evaluasi. Kinerja yang dapat diukur secara obyektif untuk pengembangannya diperlukan kualifikasi-kualifikasi tertentu. Ada tiga kualifikasi penting bagi pengembangan kinerja yang dapat diukur secara obyektif, meliputi: (1) relevansi; (2) reliabilitas; dan (3) diskriminasi. Relevansi menunjukkan tingkat kesesuaian antara kriteria dengan tujuan-tujuan kinerja. Misalnya: kecepatan produksi bisa menjadi ukuran kinerja yang lebih relevan dibandingkan dengan penampilan seseorang. Reliabilitas menunjukkan tingkat mana ukuran penilaian menghasilkan hasil yang konsisten. Diskriminasi mengukur tingkat dimana suatu kriteria kinerja bisa memperlihatkan perbedaan-perbedaan dalam kinerja. Jika nilai cenderung menunjukkan semuanya baik atau jelek, berarti ukuran kinerja tidak bersifat diskriminatif, tidak membedakan kinerja diantara masing-masing pekerja.

Menurut Szilagyi & Wallace (1983: 360), penilaian kinerja adalah proses dimana organisasi memperoleh umpan balik mengenai efektifitas pegawainya. Secara umum menempatkan fungsi audit dan kontrol serta penyampaian informasi yang ditetapkan organisasi. Dalam prakteknya, penilaian kinerja sangat sulit dilakukan dengan beberapa alasan. Pertama, penilaian kinerja harus menyediakan berbagai tujuan, mulai dari penilaian keberhasilan pemilihan keputusan, penilaian efektifitas kepemimpinan, penilaian kegiatan pelatihan hingga memutuskan bentuk ganjaran. Kedua, penilaian kinerja merupakan pengukuran yang sulit karena banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu: pengaruh lingkungan, organisasi, dan faktor-faktor individual.

Dessler (2002: 169), mengatakan ada enam dimensi dalam penilaian kinerja, yaitu: (1) kualitas, meliputi akurasi, ketelitian dan penampilan kerja yang dapat diterima; (2) produktivitas, meliputi: kualitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan; (3) pengetahuan kerja, meliputi: keterampilan teknis, praktis dan informasi yang digunakan dalam bekerja; (4) reliabilitas, meliputi: penyelesaian tugas-tugas, upaya dan tindak lanjut; (5) availability, meliputi: istirahat kerja dan catatan kehadiran; (6) independence, yaitu: melakukan pekerjaan yang lebih luas dengan sedikit atau tanpa supervisi.

Penilaian kinerja dikoperasi selama ini dinilai dengan 7 kriteria, untuk mendapatkan hasil yang efektif, maka dibutuhkan sebuah metode untuk mengolah penilaian tersebut. Diharapkan metode tersebut bisa menilai kinerja kantor cabang terbaik. Penilaian kinerja kantor sangat penting untuk mengetahui cabang yang berprestari.

Penelitian ini menitik beratkan pada penilaian kinerja cabang terbaik di koperasi wilayah Jawa Barat karena saat ini Belum tepatnya penentuan penilaian kinerja kantor cabang dan Belum efektif dalam proses penentuan penilaian kinerja cabang. Bobot

kriteria dianggap sangat penting dalam mempengaruhi penilaian kinerja dikarenakan keakuratan dipertanyakan ketika pembobotan kriteria belum ada. Disamping itu, dengan melakukan penelitian ini diharapkan mendapatkan informasi yang akurat dan efisien dalam melakukan penilaian kinerja cabang terbaik ini.

B. Permasalahan

Proses penilaian kinerja kantor cabang terbaik merupakan bagian yang penting dalam koperasi, sebab pada proses penilaian tersebut berpengaruh terhadap kualitas cabang selama beroperasi menjalankan operasional pada cabang tersebut.

Penilaian kinerja cabang yang selama ini berjalan, pihak manajemen masih mengalami kesulitan dalam menentukan penilaian kinerja tersebut, penilaian kinerja yang sedang berjalan dilakukan dengan cara memasukan data asli dari setiap kepala departemen dikumpulkan baru di olah ke dalam aplikasi excel, pengolahan data tersebut hanya sebatas dijumlahkan dan diurutkan yang terbesar nilainya itu yang terbaik belum ada suatu metode yang mengolah penilaian tersebut, penilaian kinerja cabang tidak efektif karena dalam proses penialainnya sangat memakan waktu yang lama dikarenakan belum adanya aplikasi yang memudahkan dalam melakukan penilaian kinerja tersebut.

Data yang diolah dari penelitian ini merupakan data yang diambil dari rekap data penilaian kinerja cabang bulan januari – desember 2019, data ini merupakan sampel dari penelitian yang akan dibuat.

Tabel 1. 1 Tabel penilaian kinerja kantor

No	KC	Point							
		T. PjIn	T.Noa	OS Des	Cash In	RR	RPM	P.201 9	Total
1	074	10	10	10	6,38	6,89	10	8,04	61,31
2	086	10	9	5,68	10	10	7,21	9,42	61,31
3	109	5,66	5,93	5,94	7,31	8,65	4,66	9,13	47,29
4	087	5,72	6,18	6,52	8,76	8,80	1,11	10	47,08
5	060	4,03	4,07	4,45	4,67	8,67	2,36	9,59	37,84

Dari tabel 1.1 bisa dilihat data antar kriteria yang selama ini berjalan dengan baik sehingga ada nominal yang sama karena tidak ada pembobotan pada *variable*, data data tersebut belum ditentukan data mana yang paling signifikan dalam menentukan penilaian. Maka dari itu penilaian tersebut belum tepat karna belum adanya ilmu/metode yang mengolah data tersebut, dalam penilaian yang berjalan setiap kriteria hanya ditambahkan dan diurutkan yang paling tertinggi dari nilai yang diperoleh, pengerjaan ini

juga kurang efektif karna proses yang berjalan/*existing* masih menggunakan cara yang konvensional.

1. Identifikasi Masalah

Maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Belum tepatnya penentuan penilaian kinerja kantor cabang;
- b. Belum efektif dalam proses penentuan penilaian kinerja cabang.

2. Rumusan Masalah

a. Problem Statement

Kurang tepat dan efektifnya penentuan cabang terbaik di koperasi.

b. Research Question

- (1) Bagaimana penerapan metode Analytical Hierarchy Process (AHP) untuk meningkatkan ketepatan dalam penilaian kinerja cabang terbaik?
- (2) Seberapa efektif metode Analytical Hierarchy Process (AHP) dalam membantu mempercepat penilaian kinerja cabang terbaik?

C. Maksud Dan Tujuan Penelitian

1. Maksud

Menerapkan metode AHP untuk penilaian kinerja cabang terbaik secara efektif dan tepat.

2. Tujuan

- a. Untuk mendapatkan ketepatan dalam proses perhitungan penilaian kinerja cabang terbaik;
- b. Untuk mempercepat proses perhitungan sehingga lebih efektif dalam menghitung penilaian kinerja cabang terbaik;
- c. Menerapkan permodelan ahp kedalam aplikasi pendukung keputusan untuk menentukan penilaian kinerja cabang terbaik;

D. Spesifikasi Produk Yang Diharapkan

Hasil yang diharapkan dalam penelitian dan pengembangan ini adalah mendapatkan hasil penilaian rekomendasi cabang yang tepat dan efektif melalui pengembangan prototype aplikasi untuk mendukung manajemen dalam mengambil sebuah keputusan berdasarkan penilaian kinerja cabang.

E. Signifikansi Penelitian

Dalam rangka penelitian ini adalah menemukan teknik komputasi dengan pendekatan *Analytical Hierarchy Process* (AHP) untuk menentukan penilaian kinerja cabang terbaik pada area regional jawa barat. Manfaat yang diperoleh dalam penelitian ini adalah :

1. Teoritis : Sumbangan pengetahuan dalam penerapan *Analytical Hierarchy Process* (AHP) untuk menentukan penilaian kinerja cabang terbaik di regional jawa barat yang akurat dan efisien;
2. Praktis :Memudahkan Koperasi dalam melakukan penilaian kinerja cabang terbaik dengan lebih akurat dan efisien;
3. Kebijakan : Dapat dijadikan referensi acuan oleh koperasi dalam sistem pengambilan keputusan penilaian kinerja cabang terbaik di area regional jawa barat yang lebih akurat dan efisien.

F. Asumsi dan Keterbatasan

1. Asumsi

Dengan metode AHP diharapkan mampu memecahkan masalah dalam penentuan penilaian kinerja cabang dengan lebih tepat dan efektif serta menyelesaikan masalah yang sudah terjadi dalam penilaian tersebut. Dengan asumsi aplikasi prototype dengan berdasarkan metode ahp ini dapat mempermudah manajemen dalam menentukan penilaian kinerja cabang tersebut.

2. Keterbatasan

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang dilakukan hanya hanya dilakukan oleh kepala departemen dan beberapa staff serta pengambilan data hanya di lakukan di regional Jawa Barat. Aplikasi prototype juga hanya bisa diakses di kantor pusat dengan menggunakan web browser.

G. Definisi Istilah dan Definisi Operasional

1. Koperasi

adalah sebuah organisasi ekonomi yang dimiliki dan dioperasikan oleh orang-seorang demi kepentingan bersama. Koperasi melandaskan kegiatan berdasarkan prinsip gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan asas kekeluargaan.

2. Penilaian

Penilaian adalah pengesahan pengembangan, kebolehan, kemajuan, dan pencapaian belajar serta menentukan hasil pembelajaran yang hendak dinilai, merancang dan membina instrumen penilaian.

3. Kuesioner

adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau oleh sistem yang sudah ada.

4. Interval

Interval dalam matematika adalah suatu himpunan bilangan real dengan sifat bahwa setiap bilangan yang terletak di antara dua bilangan dalam himpunan itu juga termasuk ke dalam himpunan.